

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Анотація. Визначено роль Національної служби посередництва і примирення у вирішенні трудових спорів.

Аннотация. Определена роль Национальной службы посредничества и примирения в разрешении трудовых споров.

Annotation. The role of NSPP in solving labour disputes has been defined.

Ключові слова: трудові спори, колективний трудовий спір, Національна служба посередництва і примирення (НСПП).

Трудові відносини об'єктивно припускають існування конфлікту, оскільки в процесі праці з'єднуються різноманітні фактори виробництва, відчужені один від одного (наявність відчуження робочої сили (праці) від капіталу і засобів виробництва), взаємодіють економічно відокремлені суб'єкти (працівники і роботодавці).

Вступаючи в трудові правовідносини, роботодавці та працівники відстоюють власні інтереси, що не збігаються з інтересами іншої сторони трудового договору. Розбіжність, а часом і протилежність (антагонізм) інтересів роботодавців і працівників у процесі здійснення трудової діяльності є об'єктивною основою виникнення конфліктів з приводу встановлення і зміни умов праці, застосування законодавства та інших нормативних правових актів, угод про працю.

Метою даної статті є визначення сутності, видів трудових спорів та визначення ролі Національної служби посередництва і примирення (НСПП) у вирішенні трудових спорів. Трудові спори – це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори [1].

Відповідно до ст. 124 Конституції України, звернутися безпосередньо до суду за розглядом індивідуального трудового спору можуть громадяни (працівники), які вважають, що їх трудові права було порушено незалежно від того, чи розглядається їх трудовий спір комісією з трудових спорів.

Індивідуальний трудовий спір – не врегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником щодо застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, угоди, колективного договору, трудового договору (у тому числі про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган, що розглядає індивідуальні трудові спори [2].

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин.

Колективні трудові спори (конфлікти) виникають щодо:

встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

укладення чи зміни колективного договору, угоди;

виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

невиконання вимог законодавства про працю [2].

Зазначимо, що порядок вирішення індивідуального та колективного трудового спору різний. Трудове законодавство забезпечує захист прав працівників та роботодавця за допомогою як суду, так і досудових органів, що створюються для вирішення саме трудових спорів.

Індивідуальний трудовий спір може виникнути через недостатню обізнаність працівника чинного законодавства про працю. Причинами трудових спорів можуть бути зневажливе ставлення роботодавця до виконання закону, умов колективного договору та угод, трудового договору з працівником та ін.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачених Законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло (ст. 6 Закону України "Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)") [3].

Для того щоб не врегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями були кваліфіковані як колективний трудовий спір, необхідна наявність двох зазначених ознак. Якщо спір характеризується лише однією з них, його не можна визнати колективним. Тому суперечки з приводу застосування законів та інших нормативних правових актів (за винятком угод та колективних договорів), навіть якщо вони зачіпають інтереси всіх працівників організації, не можуть розглядатися як колективні.

Розгляд питання про трудові спори буде неповним, якщо не з'ясувати причини їх виникнення. Вони можуть мати як об'єктивний, так і суб'єктивний характер.

До об'єктивних причин, що породжують трудові спори, можна віднести обставини організаційного характеру:

низький ступінь забезпечення захисту трудових прав і законних інтересів працівників;
фінансові труднощі підприємств, які не дозволяють своєчасно виплачувати заробітну плату, надавати працівникам передбачені законодавством або колективним договором пільги, у тому числі на соціально-побутове обслуговування та на охорону праці;

суперечності у законодавстві про працю, які пов'язані з реформуванням трудового законодавства щодо умов ринкової економіки;

недостатня доступність законодавства про працю для роботодавця, а також для працівників та їх неналежну обізнаність.

Причинами суб'єктивного характеру, які породжують виникнення трудових спорів, називають:

порушення законодавства про працю роботодавцями, що, у свою чергу, призводить до порушення суб'єктивних трудових прав працівників;

неоднозначне тлумачення норм трудового права суб'єктами трудових правовідносин;

помилки однієї із сторін спору про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних трудових правовідносин [4].

Для примирення сторін колективного трудового спору до вирішення спору може залучатися спеціально створений державний орган – Національна служба посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення – це постійно діючий орган, покликаний сприяти врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Її основними завданнями є:

сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин [5].

На етапі, коли спору ще немає, НСПП здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог і може перевірити отримання їх протилежною стороною спору. Крім того, вона може контролювати розгляд вимог роботодавцем, а також державними органами, якщо їх розгляд і вирішення виходить за межі компетенції роботодавця. Працівники служби роз'яснюють представникам сторін порядок вирішення спору, їх права та обов'язки згідно з чинним законодавством. Після початку колективного трудового спору НСПП може перевіряти також повноваження представників сторін.

НСПП аналізує вимоги найманих працівників, здійснює оцінку їх обґрунтованості, а також дотримання при цьому чинного законодавства.

Національна служба посередництва і примирення формує списки незалежних посередників і трудових арбітрів, які можуть залучатися до вирішення спорів, та проводить їх підготовку. При наявності прохання сторін також пропонує кандидатури незалежних посередників та трудових арбітрів для участі у примирних процедурах, тобто, уже починаючи з етапу виникнення колективного трудового спору, НСПП бере активну участь у формуванні примирних органів, а також у примирних процедурах. На цьому етапі і в подальшому НСПП сприяє встановленню контактів між сторонами спору. На прохання сторін вона розглядає матеріали спору з метою його успішного вирішення, координує дії сторін спору щодо організаційного, матеріально-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу. Крім того, служба здійснює контроль за виконанням сторонами колективного трудового спору рішень примирних органів. Якщо представники служби визнають за необхідне, то до участі у примирних процедурах за погодженням зі сторонами спору можуть залучатися народні депутати України, представники органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування.

На етапі проведення страйку НСПП також сприяє сторонам у проведенні колективних переговорів з метою найшвидшого розв'язання конфлікту.

У тих випадках, коли законом передбачена заборона проведення страйку, і в разі, якщо рекомендації служби не враховано сторонами, вона має право звернутися із заявою про вирішення колективного трудового спору до відповідного суду і при цьому бере активну участь у розгляді спору в суді.

НСПП здійснює заходи з вивчення й узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів та їх можливих наслідків. На основі проведеного аналізу вона розробляє пропозиції щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів, вивчає і узагальнює вітчизняний та зарубіжний досвід роботи щодо запобігання та врегулювання конфліктів у сфері трудових відносин. Національна служба вносить в установленому порядку пропозиції про вдосконалення законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів і в межах своєї компетенції розробляє та затверджує нормативні акти щодо здійснення примирних процедур. Зокрема, наказом Національної служби посередництва і примирення від 24 квітня 2001 р. № 92 затверджене Положення про порядок проведення примирних процедур з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). НСПП затверджує положення про примирну комісію, про трудовий арбітраж, про незалежного посередника [6].

Рішення НСПП мають характер рекомендацій і повинні розглядатися сторонами колективного спору та відповідними центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. У разі, якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування, НСПП надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів. Останні зобов'язані розглянути їх у 7-денний термін і проінформувати про прийняті ними рішення сторони та Національну службу посередництва і примирення [6].

На сьогоднішній день спостерігається стрімке збільшення трудових спорів серед працівників підприємств. Серед причин, які викликають трудові спори, найбільш поширеними є недостатня доступність законодавства про працю для роботодавця, а також для працівників та їх неналежну обізнаність, порушення законодавства про працю роботодавцями, що, в свою чергу, призводить до порушення суб'єктивних трудових прав працівників. Неможливість їх вирішення самостійно призводить до зниження продуктивності праці та погіршення морально-психологічного клімату в колективі. Для запобігання цього варто працівникам звертатися до служби НСПП, яка допомагає у вирішенні колективних трудових спорів. Основним завданням її є здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємстві через інформування працівників про їх права та обов'язки, яке

призводить до покращення відносин між працівниками та збільшення ефективності діяльності підприємства, на якому вони працюють.

Наук. керівн. Биба Н. М.

Література: 1. Куренной А. М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / Куренной А. М., Миронов В. И. – М. : Дело, 1997. – 384 с. 2. Запара С. Генезис юридичного змісту поняття "колективні трудові спори (конфлікти)" / Запара С. // Право України. – 2003. – № 8. – С. 113–117. 3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 4. Лазарев В. В. Причины возникновения трудовых споров в современных социально-экономических условиях / Лазарев В. В. // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. – Одеса : Юридична література, 2003. – Вип. 18. – С. 724–732. 5. Основні завдання Національної служби посередництва та примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=2. 6. Як сприяє розвитку громадянського суспільства НСПП [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vis.maidanua.org/?p=203>.